

Побережна Н.М.

к. е. н., доцент, доцент кафедри економічного аналізу та обліку,

Потоцька О.А.

магістрант кафедри економічного аналізу та обліку,

Інститут економіки, менеджменту та міжнародного бізнесу,

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

м. Харків, Україна

ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ЯК ЗАСІБ ПОКРАЩЕННЯ ФІНАНСОВИХ РЕЗУЛЬТАТІВ ДІЯЛЬНОСТІ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА

На сучасному етапі розвитку національної економіки основною метою діяльності кожного суб'єкта господарювання, незалежно від форми власності, є отримання та ефективне використання прибутку для цілей забезпечення конкурентоспроможності організації у ринковому середовищі. Цей показник надає користувачам фінансової та іншої звітності можливість здійснити комплексну оцінку господарського стану підприємства та сприяє формуванню його іміджу на ринку. Пошук і вибір найефективніших рішень є невід'ємною і важливою складовою загального процесу управління, що ґрунтується на всебічному аналізі показників фінансово-господарського стану підприємства та обумовлює доцільність сприйняття прибутку як інтегрального показника ефективності розвитку суб'єктів господарювання [1, с. 34-35].

Подальший беззбитковий розвиток та функціонування підприємства в сучасних умовах господарювання потребує розробки доцільних управлінських рішень щодо підвищення ефективності формування та управління його ресурсами, серед яких найбільш дієвим та важливим є трудові ресурси

підприємства.

Забезпеченість підприємства необхідними трудовими ресурсами, їх раціональне використання, високий рівень продуктивності праці сприяють збільшенню обсягів виробництва продукції, зниженню собівартості продукції та зростанню прибутку, тому бухгалтерський облік, економічний та управлінський аналіз, оцінка та контроль трудових ресурсів стають більш важливими та актуальними сьогодні.

Оскільки ефективність використання трудових ресурсів підприємства визначається продуктивністю праці, розглянемо запропоновані Притулою Л.А. її основні функції, до яких віднесені:

- організаційна функція, яка полягає в перерозподілі ресурсів виробництва таким чином, що ресурси, продуктивність яких вища, заміщують ресурси з низькою продуктивністю. Це дає змогу оцінити конкурентоспроможність продукції підприємства, виявити фактори збільшення прибутку та мінімізації витрат, визначити вартість робочої сили;

- економічна функція визначає можливість використання продуктивності праці як показника, на основі якого формують конкурентоспроможність підприємства, оцінюють виробничі пріоритети та визначають способи ефективного перерозподілу ресурсів;

- управлінська функція, яка виражається у використанні цього показника керівниками при прийнятті рішень щодо ефективного використання ресурсів підприємства;

- розподільча функція полягає в тому, що, як правило, орієнтуючись на показник продуктивності праці, інвестори визначають напрями вкладення свого капіталу. Ця функція забезпечує оптимальність розподілу праці та визначає пріоритетні напрями зростання її продуктивності;

- соціальна функція виявляється в можливості на підставі показника продуктивності праці сформувати оптимальні пропорції зайнятості населення, виявити обмеження в певних сферах щодо зайнятості. Продуктивність праці є предметом у індивідуальних та колективних трудових договорах і є базою для розрахунку прожиткового мінімуму громадян;

- стимулююча функція виражається у визначенні способів мотивації праці на підставі показника її продуктивності. Цей показник є основою для визначення мінімального окладу на підприємстві, критерієм для виплати премій залежно від внеску кожного працівника та ланкою, яка пов'язує витрати праці з її результатами [2, с. 24–25].

Визначаючи важливість продуктивності праці в системі управління підприємством та його фінансовими результатами діяльності [3-5], доцільно відзначити важливість виявлення та проведення аналізу факторів підвищення показників продуктивності праці, які згруповано в табл.1. з метою врахування таких факторів при пошуку резервів підвищення продуктивності праці трудових ресурсів підприємства.

Таблиця 1. Фактори, що впливають на рівень підвищення продуктивності праці персоналу підприємства

Найменування фактору	Головні напрями реалізації фактору
Структурні зрушення у виробництві	зміна питомої ваги окремих видів продукції або виробництва у загальному обсязі продукції.
Підвищення технічного рівня виробництва	комплексна механізація та автоматизація виробництва, впровадження передової технології; модернізація діючого обладнання; зміна конструкцій та технічних характеристик виробів, підвищення якості продукції; поліпшення використання матеріалів, палива, енергії; впровадження нових, більш ефективних видів сировини, матеріалів.
Зміна обсягів виробництва продукції	зміна питомої ваги окремих видів продукції.
Вдосконалення управління, організації виробництва і праці	вдосконалення управління виробництвом; максимальне використання діючих потужностей, збільшення норм та зон обслуговування; диверсифікація виробництва; скорочення втрат робочого часу; скорочення втрат від браку; скорочення чисельності робітників, що не виконують норми виробітку; зміна робочого періоду в сезонних галузях.
Соціально-психологічні фактори	підвищення загальноосвітнього рівня працівників; поліпшення соціально-психологічного клімату у колективі; підвищення рівня дисциплінованості, творчої активності працівників, удосконалення методів мотивації і психологічного впливу.
Зміни у структурі підприємства	введення у дію та засвоєння нових підприємств. (об'єктів)

Отже доцільно стверджувати, що значення продуктивності праці визначається тим, що її зростання забезпечує подальший стратегічний розвиток підприємства, тому перед керівництвом постає задача проведення своєчасного аналізу використання трудових ресурсів, виявлення резервів підвищення продуктивності праці та розробка і реалізація відповідних програм управління продуктивністю праці, що спрямовані на її підвищення.

Список літератури

1. Майструк О. Д. Прибуток як інтегральний показник ефективності діяльності суб'єкта господарювання / О. Д. Майструк, А. С. Колесніченко // Стратегії інноваційного розвитку економіки України: проблеми, перспективи, ефективність «Форвард-2016» : тр. 7-ї Міжнар. наук.-практ. Internet-конф. студ. та молодих вчених, 27 грудня 2016 р. / ред. П. Г. Перерва, Є. М. Строков, О. М. Гуцан. – Харків : НТУ «ХПІ», 2016. – С. 34-36.
2. Притула Л. А. Продуктивність праці і методи її підвищення на промислових підприємствах: : дис. ...канд. екон. наук : 08.00.04 / Л. А. Притула ; КПУ ; наук. кер. Семенов А. Г. – Запоріжжя : [б. в.], 2017. – 222 с.
3. Пантелєєв М. С. Формування ефективної системи мотивації праці персоналу / М. С. Пантелєєв, Р. О. Побережний, В. В. Кір'янчук // Дослідження та оптимізація економічних процесів «Оптимум-2018» : тр. 14-ї Міжнар. наук.-практ. конф., 5-7 грудня 2018 р. – Харків : НТУ «ХПІ», 2018. – С. 116-118.
4. Підприємництво: інноваційна діяльність, маркетинг, логістичні процеси, облік та

оподаткування : підручник / Р. Фортмюллер [та ін.] ; ред. О. І. Савченко ; Нац. техн. ун-т «Харків. політехн. ін-т». – Харків : Планета-принт, 2016. – 600 с. – (Серія дидактичних матеріалів з підприємницької освіти в закладах вищої освіти України «Підприємницька освіта як ключ до успіху»).

5. Пантелєєв М. С. Принципи побудови системи управління персоналом підприємства / М. С. Пантелєєв, Н. М. Шматько, А. В. Волощенко // Дослідження та оптимізація економічних процесів «Оптимум–2014» : тр. 10-ї Міжнар. наук.-практ. конф., 2-4 грудня 2014 р. – Харків : НТУ «ХП», 2014. – С. 311-314.